

CULTUUR+ONDERNEMEN

Behorend bij de aanvraag van Cultuur+Ondernemen 2021-2024

TOELICHTING OP DE TOEPASSING VAN

- **GOVERNANCE CODE CULTUUR**
- **CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE**
- **FAIR PRACTICE CODE**

GOVERNANCE CODE CULTUUR

Cultuur+Ondernemen heeft de Governance Code Cultuur ontwikkeld, een instrument voor goed bestuur en toezicht. De culturele sector kenmerkt zich door grote verscheidenheid, maar voor de gehele sector geldt dat toezicht en verantwoording zwaarder zijn gaan tellen. We juichen het toe dat de Governance Code Cultuur steeds serieuzer wordt genomen. We zetten ons blijvend in voor de verspreiding van kennis over de code, de ontwikkeling van de code en ondersteunen de sector graag met de toepassing ervan.

Bij Cultuur+Ondernemen

Zelf zijn we ook een publiekgefinancierde organisatie met een voorbeeldfunctie en we vinden het vanzelfsprekend dat onze governance goed georganiseerd is. Uiteraard passen we daarbij de principes van de code bewust toe. Governance heeft al lang onze aandacht en momenteel zien we geen knelpunten. We leggen elk jaar uitgebreid verantwoording af over onze governance in het jaarverslag.

Hierna geven we een toelichting op hoe we de code toepassen.

Waarde scheppen in en voor de samenleving

Cultuur+Ondernemen realiseert haar maatschappelijke doelstelling door bij te dragen aan een onafhankelijke en sterke culturele sector, zodat deze kan floreren en de samenleving optimaal kan profiteren van de werking van cultuur. Als schakelpunt in de sector hebben we een grote kring van belanghebbenden om ons heen. We betrekken onze omgeving bij de ontwikkeling van onze activiteitenprogramma's. We voeren met regelmaat een stakeholderanalyse uit, waarin we in gesprek gaan over ons eigen functioneren en de richting die we inhoudelijk op willen gaan. Ook ons activiteitenplan is op die manier tot stand gekomen.

Integer en rolbewust handelen

Integer en rolbewust handelen is een belangrijk uitgangspunt bij ons bestuur en toezicht. Mogelijke belangenverstrengeling heeft altijd onze aandacht. Jaarlijks inventariseren we bij bestuur, raad van toezicht en medewerkers hun nevenfuncties waarbij tussentijdse wijzigingen moeten worden gemeld. In de afgelopen jaren zijn er geen kwesties geweest waarbij sprake was van ongewenste belangenverstrengeling.

In 2018 hebben we een nieuw reglement voor bestuur en toezicht opgesteld, waarbij de rolverdeling en samenwerking opnieuw zijn vastgelegd. Ook in 2019 hebben de raad van toezicht en het bestuur gesproken over de toepassing van de code en wat die betekent voor het eigen functioneren, rolopvatting en taakverdeling.

Zorgvuldig besturen

We hanteren de principes rondom zorgvuldig bestuur. Verantwoord en transparant omgaan met mensen en middelen van de organisatie betekent dat wij aandacht hebben voor mogelijke risico's in de bedrijfsvoering (zie risicoparagraaf in het activiteitenplan). Onze personeelsvertegenwoordiging heeft regelmatig overleg met bestuur en raad van toezicht.

Goed toezicht uitoefenen

De rolverdeling tussen de raad van toezicht en het bestuur heeft voortdurend onze aandacht. Met name de toezichthoudende en werkgeversrol zijn voor ons van belang. We hechten aan enige distantie tussen toezicht en bestuur voor een goede governance.

In 2019 zijn drie nieuwe leden in de raad van toezicht benoemd. Daarbij is nagedacht over de toekomst van de organisatie en welk toezicht daarbij past.

CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE

Cultuur+Ondernemen onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie. We zijn van mening dat de diversiteit van de samenleving weerspiegeld moet zijn in ons programma, 'publiek', personeel en partners.

Een rol in de sector

Als ondersteunende instelling met een groot bereik onder kunstenaars en creatieven, organisaties en beleidsmakers kunnen we een (bescheiden) rol spelen bij het bevorderen van diversiteit en inclusie in de sector. In onze activiteiten besteden we daar gepaste aandacht aan.

Bij Cultuur+Ondernemen

De vier p's weerspiegelen nog onvoldoende de diversiteit van de samenleving. We willen een omgeving bieden waar doelgroepen en medewerkers zichzelf kunnen zijn. Zodat doelgroepen kunnen profiteren van wat we als kennisplatform te bieden hebben en medewerkers hun inbreng kunnen hebben. Hierna schetsen we de situatie zoals hij nu is en onze doelstellingen voor de komende periode.

Programma en 'Publiek' (doelgroepen)

Via ons loket weten mensen met allerlei achtergronden ons te vinden en een deel van ons aanbod is meertalig. We ontwikkelden ook in 2019 Mentoring for Immigrant Artists en hebben mentoren met een diverse achtergrond geworven. Bij onze activiteiten rondom governance krijgt diversiteit al langer aandacht. De diversiteit van deelnemers is bij andere activiteiten minder groot. We weten op dit moment nog niet goed waarom dat is en gaan dat onderzoeken.

We programmeren onze activiteiten door het hele land om onze diensten toegankelijk te maken. De toegankelijkheid willen we nog verder vergroten door uitbreiding van ons digitale platform. De toegankelijkheid van onze activiteiten is voor mensen met een beperking nog onvoldoende onderzocht. We gaan dat in de nabije toekomst doen.

Personeel

Ons personeelsbestand is op punten divers. Hoewel we gevestigd zijn in Amsterdam komt 60% van onze medewerkers niet uit Amsterdam. We hebben een mix van hoog- en praktisch opgeleide mensen met verschillende achtergronden. We hebben diverse chronisch zieken en een mindervalide medewerker in dienst. Minder divers zijn we momenteel wat betreft culturele achtergrond. In ons aannamebeleid alsmede in de samenstelling van de raad van toezicht houden we hier rekening mee en zijn weer stappen gezet. 70% van onze medewerkers is vrouw en de twee leidinggevende functies worden tevens vervuld door vrouwen.

We willen de komende periode de culturele diversiteit vergroten en een evenwichtigere verdeling qua geslacht en leeftijd verkrijgen en geven dat vorm in onze strategische personeelsplanning.

Partners

We hebben een aantal inspirerende partners waarvan we leren en waarmee we meer willen samenwerken. We bouwen daarmee aan een duurzaam, divers en inclusief netwerk.

Stappen en beoogde resultaten

Naast hetgeen hiervoor vermeld is, ondernemen we het volgende:

- We voeren een zelfonderzoek uit om beter te weten waar we staan met betrekking tot diversiteit en inclusie, zodat we een verbeterplan kunnen opstellen.
- We verbeteren de monitoring en de verantwoording over diversiteit en inclusie. In het jaarverslag 2019 maken we een eerste verbeterplan.

FAIR PRACTICE CODE

Cultuur+Ondernemen is een ondersteunende instelling. We hebben geen artistiek uitvoerenden in dienst en maken geen gebruik van vrijwilligers. Wel huren we, in beperkte mate, (creatieve) zzp'ers in. Een deel van de activiteiten wordt door externe experts uitgevoerd.

Goed werk- en opdrachtgeverschap, zoals ook de Fair Practice Code nastreeft, vinden wij belangrijk. We monitoren onszelf op deze en andere aspecten van de code en leggen verantwoording af over onze 'practice' en in hoeverre die 'fair' is. We concluderen dat onze organisatie op dit punt op orde is en lichten dat hiernavolgend aan de hand van de kernwaarden van de code toe.

Gezien ons doel om ondernemerschap in de sector te versterken, vinden wij de Fair Practice Code als instrument ook van groot belang. We gebruiken daarom onze positie en netwerk om kennis hierover te verspreiden en de toepassing ervan te vergroten.

Solidariteit

Er is geen cao van toepassing op onze organisatie. We hebben een eigen rechtspositiereglement en volgen de cao van de rijksoverheid qua loonontwikkeling. Tevens hanteren we de WNT voor de bestuurders en toezichthouders. Wij bieden alleen stageplekken met vergoeding aan. De tarieven van de externen die wij inhuren, zijn net zoals onze eigen salarissen, eerlijk en redelijk. Ze zijn gebaseerd op eigen marktvergelijking, want voor dat type werk is er geen honorariumrichtlijn of cao voorhanden. Wanneer wij vormgevers selecteren, betalen wij voor de pitch.

In onze ondersteunende functie voor de sector dragen we via de Arbeidsmarkt-agenda bij aan de sociale dialoog.

Transparantie

We publiceren ons jaarverslag en leggen daar onder meer verantwoording af over de toepassing van de drie codes en geven inzicht in de beloning van de bestuurders en toezichthouders. Door bijvoorbeeld ons eigen bestuursreglement te publiceren, vergroten wij niet alleen het inzicht in hoe wij werken, maar delen we ook onze kennis.

Duurzaamheid

We begroten 2% van de loonsom voor opleiding en ontwikkeling. Opleiding vindt plaats in werktijd. We voeren een door onszelf opgezet ontwikkelprogramma uit.

Aan de duurzame ontwikkeling van anderen in de sector dragen we bij via onze activiteiten. In dat kader hebben we ook gezorgd voor financiering vanuit het Sectorplan Cultuur en het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor Duurzame Inzetbaarheid. Verder participeren we in de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda en het Programma voor Permanente Professionele Ontwikkeling dat ontwikkeld wordt door PACCT.

Diversiteit

Zie pagina's 3 en 4 over de Code Diversiteit & Inclusie.

Vertrouwen

Met goed bestuur en toezicht beogen we voor onszelf en de partijen om ons heen een omgeving te creëren waarin vertrouwen de basis is. We hebben een externe vertrouwenspersoon. In onze overeenkomsten met derden en het bestuursreglement is vermeld dat we eventuele geschillen in principe oplossen met behulp van mediation. We passen de AVG toe en dat draagt eveneens bij aan het vertrouwen dat in ons gesteld kan worden.